Ciąża nie pozbawia z automatu świadczeń

Zawarcie przez kobietę spodziewającą się dziecka umowy o pracę, nawet gdy głównym motywem jej zatrudnienia była chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego, nie jest ani naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.

Tak wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 20 października 2015 r. (III AUa 337/15).

ZUS uznał, że pracownica nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Została ona do niego zgłoszona w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od grudnia 2013 r. na stanowisku telemarketera z wynagrodzeniem 2000 zł miesięcznie. W lutym 2014 r. pracownica zgłosiła niezdolność do pracy, natomiast od marca 2014 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego.

W ocenie ZUS strony umowy nie zawarły jej w celu realizacji, a jedynie po to, aby uzyskać świadczenia z ubezpieczeń społecznych. ZUS podkreślał też, że w toku postępowania wyjaśniającego pracodawca nie wykazał, aby istniała jakakolwiek potrzeba zatrudnienia pracownika. Nie było też dowodów, aby kobieta wykonywała pracę. Powołał się także na bliskie relacje na linii pracodawca – pracownik, gdyż ubezpieczona jest szwagierką płatnika składek.

Sąd okręgowy, na skutek odwołania pracodawcy od decyzji ZUS, uwzględnił jego odwołanie i zmienił zaskarżoną decyzję. W ocenie sądu, o tym, czy strony faktycznie nawiązały stosunek pracy będący podstawą do ubezpieczenia społecznego, nie decyduje samo zawarcie umowy o pracę i przystąpienie do ubezpieczenia, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów typowych dla stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Z kolei z pozornością – w ocenie sądu I instancji - mamy do czynienia jedynie wtedy, gdy obie strony mają świadomość, że pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jego pracy. W tej sprawie sąd rejonowy wskazał jednak, że o pozorności nie ma mowy, gdyż pracownica w ciąży podjęła pracę, wykonywała ją, a pracodawca to świadczenie przyjmował. Potwierdziło to postępowanie dowodowe. Dodatkowo przepisy nie zakazują zatrudniania kobiet w ciąży, a wręcz przeciwnie - normy prawne mają na celu ochronę macierzyństwa. Tym bardziej, co nie było bez znaczenia dla sądu I instancji, w trakcie stosunku pracy pracownica czuła się dobrze, zaś niezdolność spowodowana była jej pobytem w szpitalu i wydanym orzeczeniem o zagrożeniu ciąży.

Od tego wyroku apelację wniósł ZUS. Sąd apelacyjny oddalił ją jednak, przyjmując za własne ustalenia poczynione przez SO. SA podkreślił, iż o tym, czy mamy do czynienia z pozornością umowy o pracę bądź czy strony ją zawarły, decyduje faktyczne wykonywanie umowy na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, tj. z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. Przy umowie o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy i określonych w art. 22 k.p.

Poza tym, w ocenie SA, żadne przepisy nie uzależniają istnienia stosunku pracy, jak i wynikającego z niego stosunku zobowiązaniowego od czasu trwania umowy, jak i od stanu zdrowia pracownika. W konsekwencji nawet krótkotrwały okres świadczenia pracy i nagłe jej przerwanie z powodu kłopotów zdrowotnych nie wpływają negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia społecznego.

Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby motywem było uzyskanie jedynie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. W ocenie sądu II instancji z tego tytułu ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy podyktowana taką przyczyną jest dyskryminacją ze względu na płeć. Uwzględniając więc materiał dowodowy, sąd apelacyjny uznał, że praca ubezpieczonej spełniała przesłanki z art. 22 § 1 k.p.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku potwierdza ogólną tezę, że nie można z automatu odmawiać świadczeń z ubezpieczenia społecznego kobietom spodziewającym się dziecka tylko dlatego, że podjęły się pracy, będąc w ciąży. Nawet gdy głównym, a być może i jedynym motywem takiego zatrudnienia, są świadczenia z ubezpieczenia społecznego, ciężarna ma takie samo prawo jak każda inna osoba do uzyskania świadczeń z ZUS, jeżeli zatrudnienie jest legalne i umowa nie jest zawarta dla pozoru. Również to, że angaż z ciężarną był zawarty na krótko bądź na skutek powiązań rodzinnych, nie przesądza o pozorności umowy o pracę i nie powoduje odmowy przyznania świadczeń. Żaden bowiem przepis nie uzależnia ich przyznania np. od okresu trwania umowy bądź od podmiotu zatrudniającego taką osobę.

Ważna ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym tymi dotyczącymi ubezpieczeń społecznych, jest bowiem taka umowa, którą strony faktycznie realizują na mocy art. 22 § 1 k.p. Kluczowe jest to, aby doszło do wykonania przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 września 2000 r., II UKN 692/99).

Gdy te warunki są spełnione, ZUS nie ma podstaw, aby uznać, że pracownica nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy